

El patriarcado en el mer

- En 2020, con datos de 2019, las empresas de la BMV y BIVA tuvieron 7.74% de los asientos en los consejos de administración, lo que representó un avance de .56 puntos porcentuales

Ciudad de México, marzo 11
(RENDICUENTAS)

México es por segundo año consecutivo el país con menos porcentaje de asientos ocupados por mujeres en los consejos de administración de las empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) y la Bolsa Institucional de Valores (BIVA), según el análisis hecho por Mujeres en la Bolsa en su edición 2020. Este proyecto liderado por PODER en alianza con 15 medios, analiza la proporción de consejeras en las empresas que cotizan en las bolsas de valores de España y 15 países de América Latina.

En 2020, con datos de 2019, las empresas de la BMV y BIVA tuvieron 7.74% de los asientos en los consejos de administración ocupados por consejeras, lo que representó un avance de .56 puntos porcentuales. El ligero y lento avance se explica también porque las prácticas heteropatriarcales han llevado a que las mujeres sigan poco representadas en los órganos más importantes de las empresas públicas de México, según Alejandra Rivero, subdirectora de sustentabilidad y responsabilidad social de Banregio.

“Sí tiene que ver con prácticas heteropatriarcales, igual no de manera consciente, pero sí de forma subconsciente. Es común buscar con-

sejos de personas que se parecen a nosotros, y si buscas a alguien que te dé un consejo parecido a lo que tu mismo buscarías”, explica Rivero, hija de Jaime Alberto Rivero Santos, fundador y presidente del consejo de administración de Regional, S.A.B. de C.V., controladora de Banregio. El consejo de Regional no tiene consejeras.

Para Alejandra Rivero, de 34 años y quien en un futuro será consejera del banco, la opción inicial tampoco era hacerse cargo por sí misma del negocio familiar, sino casarse con un hombre que la representara.

“A mí eso me molestó mucho, porque significaba que entonces en lugar de buscar a quién querer y con quién ser pareja, tenía que estar buscando currículums de quién se podía hacer cargo. Eso fue algo de lo que me impulsó a romper con el estereotipo o ese patrón que venía de generaciones anteriores, donde lo común es que la representación dentro del consejo pase a manos de la pareja de quien hereda, en el caso de las mujeres”, narra Rivero, quien decidió abandonar su carrera como arquitecta y estudiar una maestría en finanzas para trabajar en el banco.

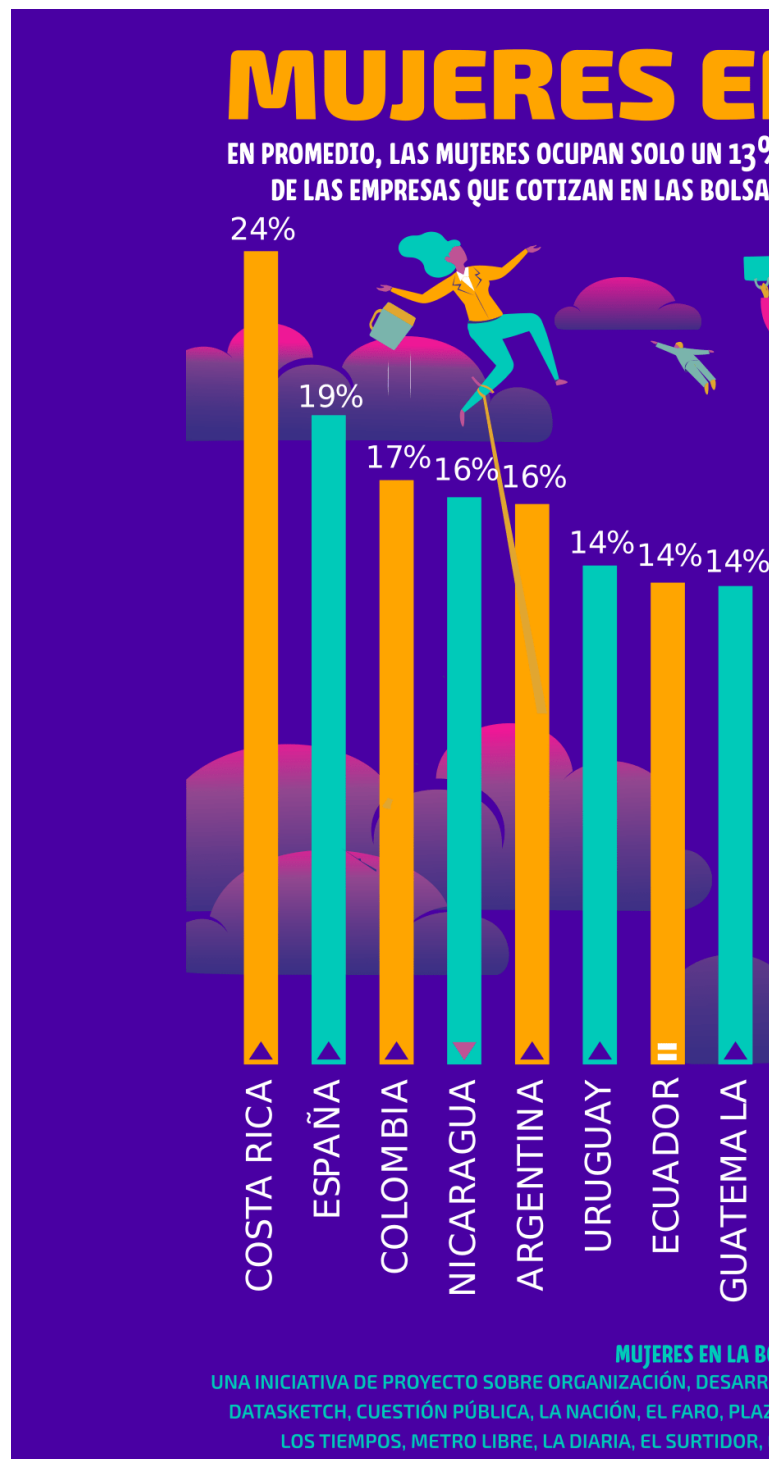
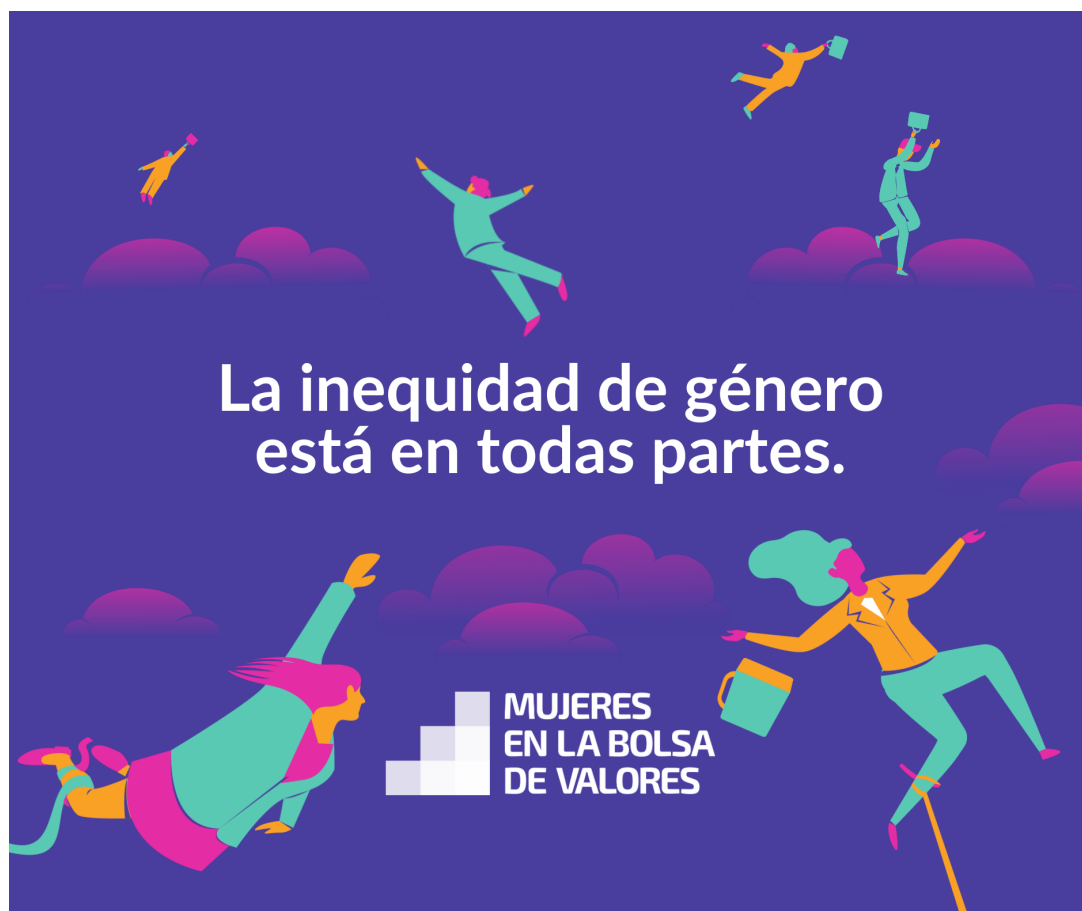
De acuerdo con Eufemia Basilio Morales, investigadora del Instituto de

Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), en “las élites todavía dan puestos a hombres en lugar de a mujeres por un tema de tradición, el machismo no está pasado de moda, aunque se crea que no hay disparidad en esos sectores”.

Y esa tradición se perpetúa también entre las mismas mujeres. Según Rivero, “es muy común que entre mujeres nos creamos la idea de que los hombres nacen con las habilidades para manejar negocios y dinero, y cedemos ese poder. Yo también me creía esto, y hasta que cuestionemos esa creencia y queramos tomar ese poder, es cuando una se empieza a quitar todas esas cosas que vienen de afuera y puede haber un cambio”.

BIVA con tres consejeras

María Ariza, directora de BIVA, empresa que tiene 3 consejeras de un total de 18, dice en entrevista con PODER que una razón para explicar la falta de más mujeres en los consejos mexicanos es que las redes de mujeres en negocios son relativamente nuevas, mientras que “las redes que los hombres tienen y que han ido construyendo son más extensas y más sólidas. Entonces necesitamos reforzar tanto nuestra red y nuestra preparación, como nuestro



crecimiento en espacios de tomas de decisiones dentro de las empresas”.

Como bolsas de valores, ni BIVA ni la BMV pueden obligar a las empresas que se listan para cotizar a cumplir con cierta cantidad de mujeres en sus consejos, pues la Ley del Mercado de Valores no lo contempla. Sin embargo, en México han habido propuestas legislativas para obligar a las empresas a que al menos 30% de los consejeros sean mujeres.

Para una de las pocas directoras de bolsas de valores en el mundo,

llegar al 30% o al 50% “es una meta interesante, se tiene que dar paulatinamente, tenemos que ir caminando y construyendo la base de que haya muchas mujeres que puedan participar, y eso se dará en la medida en que tengamos esas experiencias en el campo corporativo o que vayamos preparándonos y construyéndonos en redes para ir integrando los consejos”.

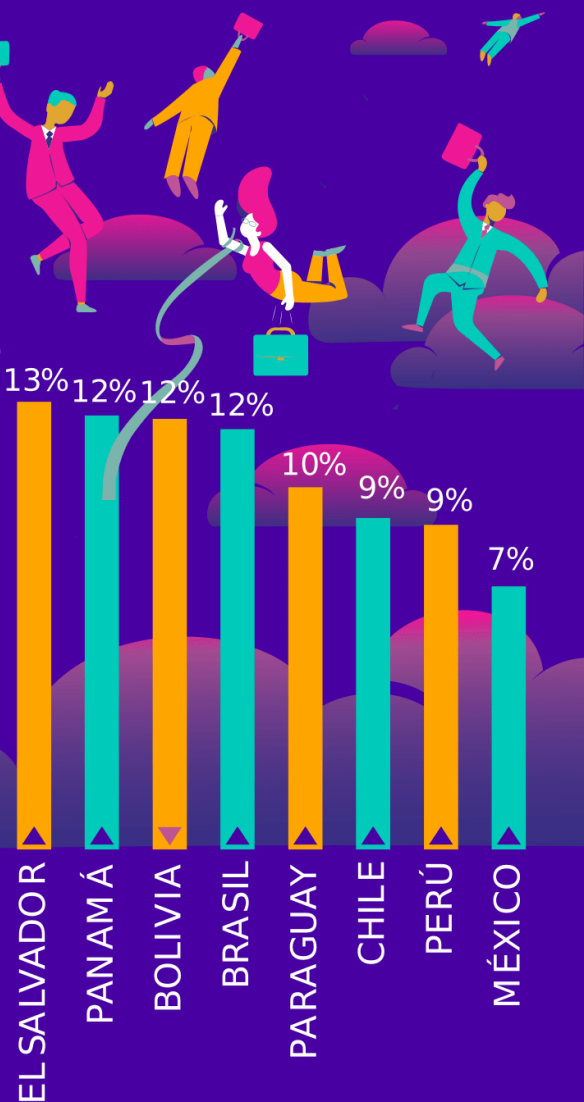
BIVA rompió en 2018 con el monopolio de 40 años de la BMV, en la que hay una consejera de un total de 10 consejeros. Pero ninguna de

mercado bursátil mexicano

s consejos de administración ocupados por consejeras,

EN LA BOLSA

% DE LOS ASIENTOS EN LOS CONSEJOS DIRECTIVOS
S DE VALORES DE 16 PAÍSES DE IBEROAMÉRICA



BOLSA DE VALORES
OLLO, EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN (PODER) EN ALIANZA CON
ZA PÚBLICA, SEMANARIO UNIVERSIDAD, MANAGUA FURIOSA,
EL DESCONCIERTO, EL PAÍS, TIERRA DE NADIE Y WAYKA

las bolsas alcanzan en sus consejos el 30% de consejeras, meta mínima indicada por organizaciones como 30% Club.

Consejeros sin consejeras

Aunque expertas feministas aseguran que serán las nuevas generaciones y desde los mandos medios donde se produzca un cambio en cuanto a diversidad e inclusión de mujeres, todavía hoy hay 12 hombres consejeros por cada mujer consejera en las empresas que participan en el mercado de valores mexicano, y hay

68 empresas, de 168 que cotizan en la BMV y en BIVA, que no tienen a consejeras, de acuerdo con datos de Mujeres en la Bolsa 2020.

Según Cecilia De la Vega, fundadora de AGB Consulting, la mayoría de los consejeros son personas heteronormadas, no reflexionan sobre su privilegio, y se resisten a compartir el poder. Estas características impiden que la equidad avance a pasos más acelerados. Así como hay empresas que no tienen consejeras, hay consejeros que están en varios consejos donde no hay ninguna consejera.

En México, los 6 hombres que más repiten asiento como consejeros en empresas sin consejeras son Federico Toussaint Elosúa, que está en 4 empresas, como Grupo Lamosa; los cinco restantes están cada uno en 3 empresas sin consejeras, y son Prudencio López Martínez, en empresas como Grupo México; Jorge Vargas Díez Barroso, en Grupo Traxion; Jorge Rojas Mota Velasco, de GBM; Gonzalo Barrutieta Losada y Braulio Antonio Arsuaga Losada, ambos en Grupo Gigante; Arturo Bours Griffith, en firmas como Megacable Holdings.

Por el lado de los hombres más ricos del país, Carlos Slim es consejero en 8 empresas como América Móvil, de las cuales cuatro tienen consejeras; Alberto Baillères González es consejero en 18 firmas como Peñoles y GNP, seis de ellas sin consejeras; y Claudio X. González Laporte, es consejero en 7 empresas como Kimberly Clark, la BMV y Grupo México, cuatro de ellas sin consejeras.

Por eso, mujeres como Alejandra Rivero, han encontrado otras formas de incidir en avanzar hacia mayor equidad de género. “En todos los casos de estudio que he investigado de otras entidades financieras, la mayoría de las veces aconsejan convencer a la cabeza y permear esos valores de equidad a través del banco. Yo vi

que eso iba a tardar mucho, porque en el consejo de Banregio no hay mujeres. Entonces, me inventé otra estrategia, que es, donde yo estoy ahora en el banco, encontrar aliados y aliadas estratégicas que traigan la misma agenda que yo. Entonces de puestos medios hacia arriba he encontrado a aliadas para ir encontrando mejores políticas, mejores prácticas, hay cosas que se pueden decidir y cambiar que no tienen que venir necesariamente del consejo de administración”, explica.

Mientras que para Ariza, el hecho de que las mujeres que podrían ser consejeras en las empresas no tengan tanta visibilidad, dificulta que los consejeros las busquen, pues “dado que son mayoría de hombres, lo natural es que terminen recomendando a hombres. Es un paso que los hombres tienen que dar. Pero otro paso que nosotras tenemos que dar, y es muy relevante, es que tenemos que caminar para allá también. Tenemos que prepararnos, avanzar, levantar la mano y estar disponibles para ese momento”, dice la que también fue directora de la Asociación Mexicana de Capital Privado (Amexcap).

En el contexto del MeToo mexicano, que conmemora su primer año, y del paro de mujeres del #9M, diferentes empresas se pronunciaron a favor

de los derechos de las mujeres y de la mejora de condiciones laborales para ellas; sin embargo, no hablaron de la inclusión de más consejeras. Al mismo tiempo hubo casos de pink washing, como el de Grupo Salinas con sus subsidiarias TV Azteca, Banco Azteca, Adn40 y Elektra, que primero anunció su apoyo al #9M y después indicó a sus directores de área que debían informar a sus empleadas que si faltaban a trabajar ese día, se les descontaría de su sueldo.

Banco Azteca, Elektra y TV Azteca cotizan en el mercado de valores y ninguna tiene consejeras en sus consejos de administración. Por su parte, Ricardo Benjamin Salinas Pliego, presidente de esos consejos y de Grupo Salinas, y sucesor de Ricardo Salinas Pliego, no está en más consejos donde sí haya mujeres.

Visibilizar la falta de espacios para mujeres y personas LGBTQ+ en los consejos de administración es el primer paso para que las empresas comiencen a romper el techo de cristal, hasta que sea igual de posible para una mujer y una persona LGBTQ+ que para un hombre llegar al máximo órgano de gobierno de una compañía.

Historia de Claudia Ocaranza, editada por Fernanda Hopenhaym.

